

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>4456</b>	De <b>M. Christian Eckert</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Meurthe-et-Moselle )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> > chômage : indemnisation	<b>Tête d'analyse</b> > calcul	<b>Analyse</b> > travailleurs frontaliers. licenciement. compensation salariale. prise en compte.
Question publiée au JO le : <b>18/09/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>27/08/2013</b> page : <b>9133</b> Date de renouvellement : <b>25/06/2013</b>		

### Texte de la question

M. Christian Eckert attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social au sujet de la compensation de salaire payée par les employeurs belges aux salariés licenciés y compris les salariés frontaliers. En effet, cette indemnité compensatrice, issue d'un accord conclu entre les représentants de l'État belge, les représentants du patronat et des syndicats, est versée aux salariés âgés de plus de 56 ans ayant travaillé plus de 30 ans et ayant exercé au moins 20 ans de travail de nuit ou posté en feux continus. En Belgique, cette indemnité est versée jusqu'aux 65 ans du salarié, date légale du départ en retraite. Cette procédure doit également permettre l'embauche d'un jeune afin de favoriser l'emploi des jeunes. Pour le salarié frontalier français, cette prépension est considérée par Pôle emploi comme une prime de licenciement et fait donc l'objet d'une période de carence, soit 3 jours par mois pendant 19 mois ou 75 jours continus. À l'inverse, cette situation ne fait pas l'objet d'un tel traitement pour les salariés belges résidant en Belgique. Il s'étonne de cette discrimination et lui demande d'étudier la reconnaissance de cette prépension en termes de compensation et ceci afin de ne plus instaurer de période de carence à Pôle emploi lors de l'inscription du salarié licencié.

### Texte de la réponse

Cette indemnité d'origine conventionnelle permet aux travailleurs âgés ayant fait l'objet d'un licenciement de bénéficier, à certaines conditions (liées notamment à l'âge atteint au moment du licenciement et à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) d'une indemnisation complémentaire à l'allocation d'assurance chômage. Cette indemnité complémentaire, financée par l'employeur, ne constitue pas une prestation de préretraite au sens du règlement CE n° 883-2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. L'accord du 6 mai 2011 relatif au cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse, pris pour l'application du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, ne s'applique donc pas à cette indemnité. En revanche, elle est considérée comme une indemnité liée à la rupture du contrat de travail et entre dans l'assiette de la carence spécifique visée à l'article 21 § 2 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage. A ce titre, l'allocation complémentaire versée par un employeur belge est soumise aux mêmes règles, s'agissant des différés d'indemnisation et du délai d'attente, que celles applicables aux allocations d'assurance chômage. Ces allocations sont versées au terme d'un délai d'attente de 7 jours et, le cas échéant, d'un différé d'indemnisation congés payés et d'un différé d'indemnisation spécifique. Le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail. Il est déterminé à partir du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés ou, lorsque l'intéressé dépend d'une caisse de congés payés, du nombre



de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi. A ce différé s'ajoute, le cas échéant, le différé d'indemnisation spécifique, calculé sur la base des indemnités de rupture et ne pouvant excéder 75 jours. Ces deux différés ont pour but d'empêcher le cumul d'une somme liée à la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement versé par le régime d'assurance chômage. Ils sont applicables en cas de première admission, de reprise de droits ou de réadmission à l'assurance chômage.